



UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER

Pr. Lucas BENTO de CARVALHO

Leçon 4 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

SECTION 1 : LE REGLEMENT INTERIEUR	4
§1. L'élaboration du règlement intérieur	4
§2. Le contenu du règlement intérieur	5
I. La fixation du contenu	5
A. Un contenu obligatoire	6
B. Un contenu interdit	8
II. Le contrôle du contenu	10
A. Le contrôle par l'administration du travail	10
B. Le contrôle par le juge judiciaire	11
SECTION 2 : LE POUVOIR DISCIPLINAIRE	13
§1. Le domaine du pouvoir disciplinaire	13
I. Les fautes disciplinaires	13
A. La notion de faute disciplinaire	13
1. La pré-qualification de la faute par l'employeur	13
2. Les caractéristiques de la faute	14
a. La violation d'une obligation professionnelle	14
b. La distinction avec l'insuffisance professionnelle	16
B. La typologie des fautes disciplinaires	16
1. La faute sérieuse	17
2. La faute grave	17
3. La faute lourde	18
II. Les sanctions disciplinaires	20
A. L'avertissement	20
B. Les mesures disciplinaires entraînant une modification du contrat de travail	21
1. Situations visées	21
a. La rétrogradation	21
b. La mutation	22
2. Régime juridique	22

C. Les mesures disciplinaires entraînant un changement des conditions de travail	24
D. La mise à pied.....	24
E. Le licenciement	25
§2. L'encadrement du pouvoir disciplinaire	27
I. La fixation d'une procédure disciplinaire	27
A. La procédure légale.....	27
1. La convocation à l'entretien préalable.....	28
2. Le déroulé de l'entretien préalable	29
B. Les procédures conventionnelles (non abordées en cours faute de temps)	30
II. Le contrôle des sanctions disciplinaires	30
A. Le contrôle de l'existence du pouvoir disciplinaire	30
1. La prohibition du cumul de sanction.....	30
2. La prescription des faits fautifs	32
B. Le contrôle de l'exercice du pouvoir disciplinaire	33

Les diapositives sont également disponibles sur le PowerPoint du cours, sur votre ENT

Diffusion et reproduction interdites

Les pouvoirs de l'employeur ont trait à l'organisation interne de l'entreprise en **fixant les règles du groupement**. Pour ce faire, l'employeur :

- édicte un règlement intérieur (**section 1**)
- dispose d'un pouvoir disciplinaire à l'égard de ceux qui ne respecteraient pas la loi du groupement (**section 2**)

Diffusion et reproduction interdites

Section 1 : Le règlement intérieur

→ Pendant longtemps, peu de contrôle sur un **acte juridique** qu'une partie de la doctrine considérerait comme une anomalie juridique. On a finalement retenu la qualification d'acte réglementaire de droit privé.

→ Puis le législateur est venu encadrer :

- la procédure d'**élaboration du RI (I)**
- le **contenu du RI (II)**

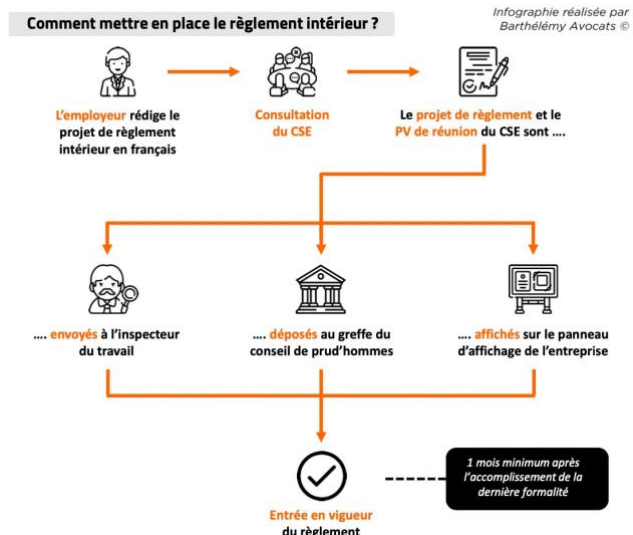
§1. L'élaboration du règlement intérieur

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'établissement d'un règlement intérieur **est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés pendant douze mois consécutifs** (seuil fixé à 20 salariés jusqu'au 31 décembre 2019).

On sera très schématique ici.

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

L'élaboration du règlement intérieur



Consultation des IRP : Le projet de l'employeur doit être soumis pour avis au CSE pour les sujets relevant de sa compétence.

Transmission à l'inspection du travail : Le projet de l'employeur et les avis des représentants du personnel doivent être transmis à l'inspecteur du travail, qui contrôle la légalité des clauses du règlement.

Il doit être déposé simultanément au greffe du conseil des prud'hommes.

Date d'entrée en vigueur : Le règlement intérieur doit préciser la date de son entrée en vigueur (au moins 1 mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité).

Modification du RI : Il peut être modifié, notamment par des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes sur les sujets abordés dans le règlement en suivant la même procédure.

Affichage RI : R. 1321-1 du code du travail, « le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauchage ».

§2. Le contenu du règlement intérieur

Fixation (I) puis contrôle (II) du contenu.

I. La fixation du contenu

Les règles qui entourent la fixation du contenu du RI ont une double fonction :

- elles expriment une reconnaissance du pouvoir normatif de l'employeur
- elles visent à encadrer ce pouvoir.

Ce double mouvement s'exprime à la fois par un contenu obligatoire (**A**) et un contenu interdit (**B**).

A. Un contenu obligatoire

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Le contenu obligatoire du règlement intérieur

TITRE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION Article 1 – Objet Article 2 – Champ d'application géographique Article 3 – Information	TITRE III – HYGIENE ET SECURITE Article 12 – Médecine du travail Article 13 – Hygiène – sécurité – dispositions générales et particulières Article 14 – Accident du travail – maladie professionnelle Article 15 – Droit d'alerte et de retrait Article 16 – Drogue – boissons alcoolisées Article 17 – Alcootest – Test de dépistage de drogue
TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES A LA DISCIPLINE Article 4 – Accès à l'entreprise ou sur les lieux de travail Article 5 – Tenue de travail Article 6 – Horaires de travail Article 7 – Absences Article 8 – Congés payés Article 9 – Usage des biens, du matériel et des locaux de l'entreprise Article 10 – Exécution des activités professionnelles Article 11 – Effets et biens appartenant au personnel	TITRE IV – SANCTIONS ET GARANTIES DES SALAIRES Article 18 – Fautes Article 19 – Interdiction de toute pratique de harcèlement sexuel et moral Article 20 – Echelle des sanctions Article 21 – Droit de la défense Article 22 – Délai de prescription
	TITRE V – ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATIONS DU REGLEMENT Article 23 – Entrée en vigueur Article 24 – Modifications ultérieures



Le règlement intérieur **ne doit contenir que les dispositions suivantes** :

→ Hygiène et sécurité :

- ✓ les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement.
- ✓ les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

→ Discipline :

- ✓ les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur)

ATTENTION : Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur – soumis à l'obligation de mettre en place un RI – si elle est prévue par le règlement intérieur (Soc. 23 mars 2017, 15-23.090, Publié au Bulletin).

- ✓ les dispositions relatives aux garanties de procédure prévues pour le salarié si l'employeur envisage une sanction disciplinaire,

→ **Harcèlement moral et sexuel :**

- ✓ les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes,

→ **Lanceurs d'alerte :**

Le règlement intérieur est tenu, depuis le 1er septembre 2022, de rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte.

LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte : « *Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement* ».

→ **Neutralité de l'entreprise :**

Des dispositions affirmant le principe de neutralité dans l'entreprise et limitant la manifestation des convictions, par exemple religieuses, des salariés (voir leçon 3)

A concilier aussi avec L. 1121-1 CT aussi s'agissant du principe de neutralité en dehors des entreprises participant à l'exécution d'un service public.

B. Un contenu interdit

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Le contenu interdit du règlement intérieur

L. 1321-3 CT : « Le règlement intérieur ne peut contenir :

1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;

2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap ».



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 79

Double sens ici, pas une logique d'interdiction a priori, mais la recherche d'une conciliation. Lecture a contrario de L. 1321-2 : on peut *apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché* ».

Des illustrations dans la jurisprudence du CE (contrôle en du RI en cas de contestation de la décision de l'inspection du travail) et de la Cour de cassation (contrôle à l'occasion d'un litige particulier, un salarié à qui l'on oppose une clause du RI ; Attention : ne peut annuler le RI, faudra passer par l'inspection du travail).

Ex en matière de tenue de travail imposée :

Justifiée : La Cour de cassation a admis, par exemple, **l'obligation pour un gardien de porter un vêtement protecteur** (Soc. 17 avr. 1986, JS UIMM 1987. 8).

Pas justifiée : En revanche, elle a jugé que l'employeur **ne pouvait imposer le port d'un uniforme pour des salariés qui ne sont pas en contact avec la clientèle** (pour des agences de surveillance vidéo, Soc. 3 juin 2009, no 08-40.346).

Ex en matière de test d'alcoolémie

Les dispositions d'un règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie, doivent remplir trois conditions cumulatives.

- **Première condition**, le contrôle, ainsi que ses modalités, doivent être prévus au règlement intérieur. Ainsi, le règlement intérieur peut limiter le recours au test au seul but de faire cesser immédiatement la situation litigieuse, lorsque le salarié affiche un état d'ébriété apparent. Par conséquent, le juge les résultats du dépistage effectué en violation du règlement si le salarié ne présente pas cet état d'ébriété apparent (Cass. soc., 2 juill. 2014, no 13-17.757).
- **Deuxième condition**, le salarié doit disposer d'un droit à la contestation du résultat du test et pourra solliciter une contre-expertise
- **Troisième condition**, l'instauration d'un contrôle est intimement liée à la nature du travail accompli par le salarié. Concrètement, l'employeur doit démontrer que compte tenu de l'emploi occupé, l'état d'ébriété du salarié ou sa consommation de drogue sont de nature à mettre en danger les personnes ou les biens.

Ce sera le cas, notamment, lorsque le salarié occupe un emploi de chauffeur, de conducteur de travaux ou de tout autre poste à risque. Les juges se livrent ici à une appréciation *in concreto*.

Ex en matière de fouille des effets personnels des salariés :

Jugée disproportionnée : le fait qu'une société soit spécialisée dans la métallurgie et la chimie des métaux précieux ne saurait légalement justifier la fouille par le service

de surveillance des sacs, effets et véhicules du personnel (CE 8 juill. 1988, JS UIMM 1989. 45).

Licite car proportionnée : une clause relative à la fouille du personnel n'est licite que si elle précise **d'une part**, qu'elle n'aura lieu qu'en cas de nécessité, notamment à la suite de disparition de matériel et s'il existe des risques particulier de vols, **d'autre part**, que le salarié sera averti de son droit de s'opposer à un tel contrôle et d'exiger la présence d'un témoin, enfin, que ce contrôle sera effectué dans des conditions préservant la dignité et l'intimité de la personne (CE 11 juill. 1990, D 1991 IR 213).

Ex en matière de signes religieux (hors administration et entreprises participant à la gestion d'un service public) : si la liberté de se vêtir n'est pas une liberté fondamentale, la tenue vestimentaire peut cependant être aussi l'expression de la liberté religieuse du salarié qui constitue, elle, une liberté fondamentale (CEDH 25 mai 1993, Kokkinakis c/ Grèce)

II. Le contrôle du contenu

A. Le contrôle par l'administration du travail

Obligation de communication à l'inspection du travail mais rares sont les contrôles *a priori*.

L. 1322- 1 « *L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles* ».

Nouveauté 2018 ctrl du RI à la demande de l'employeur. Article L. 1322-1-1, Créé par LOI n° 2018-727 du 10 août 2018 - art. 21 (LOI n° 2018-727 du 10 août 2018 **pour un Etat au service d'une société de confiance**) : L'inspecteur du travail se prononce de manière explicite sur toute demande d'appréciation de la conformité de tout ou partie d'un règlement intérieur aux dispositions des articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6 formulée par un employeur.

Alinéa 3 : « La décision prend effet dans le périmètre d'application du règlement intérieur concerné et est opposable pour l'avenir à l'autorité administrative tant que la situation de fait exposée dans la demande ou la législation au regard de laquelle la situation a été appréciée n'ont pas été modifiées ou jusqu'à ce que l'inspecteur du travail notifie au demandeur une modification de son appréciation ».

Contestation de la décision de l'inspecteur du travail.

- Recours gracieux devant IT
- Les recours hiérarchiques prévus aux articles L. 1322-1-1 et L. 1322-3 sont formés devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les deux mois suivant la notification de la décision de l'inspecteur du travail.
- Après c'est le recours contentieux devant le TA.

B. Le contrôle par le juge judiciaire

Autorité de la chose jugée par le JA. La déclaration d'illégalité d'un texte réglementaire prononcée par le JA s'impose au juge judiciaire qui ne peut en faire application¹. Symétriquement, la validation du RI dans son ensemble par le JA empêche le JJ de l'annuler.

Compétence résiduelle du JJ En revanche, le juge judiciaire peut vérifier la régularité des décisions prises en application de l'acte réglementaire². L'article 1322-4 vise ainsi « l'occasion d'un litige individuel (où) le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une disposition contraire ».

Exemple. Le JJ peut ainsi retenir l'inopposabilité d'une disposition litigieuse issue d'un acte validé de manière globale par l'administration du travail dès lors que la clause litigieuse n'a pas elle-même été jugée licite (ex : clause d'un RI illicite car créant des obligations à la charge du salarié non prévues par la loi – clause de neutralité imposée à tous les salariés, quel que soit leur emploi ou les circonstances, sans caractère

¹ Soc. 7 décembre 1993, n°88-41422.

² Cass. soc., 15 juin 1994 : Bull. civ. V, n° 198. – Cass. 1re civ., 30 mars 1999 : TPS 1999, comm. 289. – CE, 21 juin 1972 : Lebon, p. 460

nécessaire et proportionné ; idem avec clause du RI autorisant la fouille systématique des salariés à la sortie du travail).

Effets. Le conseil de prud'hommes peut écarter l'application d'une clause qu'il estime illicite mais il ne peut en prononcer la nullité.

➔ Inspection du travail pourra toujours être saisie par la suite, « à tout moment ». nous dit L. 1322-1

Diffusion et reproduction interdites

Section 2 : Le pouvoir disciplinaire

§1. Le domaine du pouvoir disciplinaire

I. Les fautes disciplinaires

A. La notion de faute disciplinaire

Le Code du travail, comme l'ensemble des matières du droit, ne donne **aucune définition de la faute**, ni de la faute disciplinaire.

La faute dépend de la pré-qualification de l'employeur (1) tout en présentant certaines caractéristiques (2).

1. La pré-qualification de la faute par l'employeur

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

La préqualification de la faute par l'employeur

Selon l'article L. 1331-1 du Code du travail :

« **Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales**, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié **considéré par l'employeur comme fautif**, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».



Pré-qualification : La faute désigne tout agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur.

Selon l'article L. 1331-1 du Code du travail « **Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales,** prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié **considéré par l'employeur comme fautif**, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

→ En somme, la notion de faute ne dépend pas tant du comportement du salarié que de la mesure prise par l'employeur en réponse au comportement incriminé : si la mesure s'apparente à une sanction, alors le comportement incriminé doit être analysé comme une faute.

Enjeux et conséquences : Cette définition joue un rôle important car la validité de la mesure prise par l'employeur à l'encontre du salarié dépend d'abord de sa qualification³.

Cette définition définit le champ d'application du droit disciplinaire en permettant à l'employeur de pré qualifier l'agissement du salarié mais sans que cette pré qualification s'impose au juge s'agissant de la gravité du comportement incriminé.

Mais cette pré qualification oblige à poursuivre le licenciement en respectant les règles du droit disciplinaires.

2. Les caractéristiques de la faute

La faute se caractérise par la violation d'une obligation professionnelle (a), situation qui doit être distinguée de l'hypothèse d'une insuffisance professionnelle (b).

a. La violation d'une obligation professionnelle

³ Généralement, les sanctions sont classées dans l'ordre croissant suivant :

- avertissement ou blâme ;
- mise à pied ;
- mutation ;
- rétrogradation ;
- rupture du contrat de travail

→ Le comportement du salarié ne peut être sanctionné s'il n'est pas relatif à l'exécution de sa prestation de travail.

La gamme des faits susceptibles d'être reprochés à un salarié est de ce fait assez large :

- insubordination, dénigrements, injures, violences ;
- absences injustifiées et abandons de poste ;
- non-respect des règles de sécurité ;
- violation du secret professionnel ou de l'obligation de discrétion ;
- utilisation abusive du matériel de l'entreprise à des fins personnelles : téléphone, ordinateur, internet, messagerie électronique professionnelle ;
- indécatesses et malversations...

→ Ainsi, l'agissement du salarié **pendant une période de suspension de son contrat de travail**, ne peut entrer dans le champ du droit disciplinaire : le pouvoir de sanctionner détenu par l'employeur est lui-même suspendu.

Toutefois, le salarié pourra être sanctionné si pendant la période de suspension du contrat de travail :

- s'il méconnaît une obligation imposée par la convention collective ou le règlement intérieur y compris pendant la suspension du contrat (clause confidentialité, clause exclusivité)
- s'il manque à son obligation de bonne foi (injures, diffamation...)

ILLUSTRATION : **Cass. soc., 20 février 2019, n° 17-18.912, FS-P+B**

En l'espèce, un salarié a été engagé en qualité de basketteur professionnel par une société suivant contrat à durée déterminée du 15 août 2013 pour les saisons de 2013 à 2016. Alors qu'il était en arrêt de travail consécutif à un accident du travail, il a été « licencié » pour faute grave, le 30 juin 2015. Il a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir paiement de dommages-intérêts.

La cour d'appel (CA Dijon, 30 mars 2017, n° 16/00445 Numéro Lexbase : A5107USX) ayant débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts, ce dernier s'est pourvu en cassation.

Cependant, en énonçant la règle susvisée, la Haute juridiction rejette le pourvoi. Ayant exactement retenu que la spécificité du métier de sportif professionnel obligeait le salarié, en cas de blessure, à se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique, la cour d'appel, qui a constaté que, pendant la période d'arrêt de travail consécutive à son accident du travail, le salarié n'avait pas honoré le rendez-vous destiné à organiser les séances de kinésithérapie prescrites par le médecin traitant de l'équipe et qu'il n'était pas demeuré à la disposition du kinésithérapeute pour suivre le protocole de soins, a fait ressortir l'existence d'un manquement du salarié à son obligation de loyauté rendant impossible la poursuite du contrat de travail

b. La distinction avec l'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle ne revêt pas, en principe, un caractère fautif, dans la mesure où elle ne traduit pas un manquement volontaire du salarié.

A contrario, la jurisprudence admet qu'il en va différemment lorsque cette insuffisance résulte d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée du salarié.

L'insuffisance d'activité, lorsqu'elle procède d'une abstention volontaire ou d'une mauvaise volonté délibérée, est constitutive d'une faute disciplinaire (Cass. soc. 23 juin 2010 n° 09-40.073 (n° 1225 F-D), Sté Litt diffusion c/ Bardet).

B. La typologie des fautes disciplinaires

La faute peut ne pas être qualifiée par l'employeur, dans ce cas elle sera dite simple.

Le Code du travail et la jurisprudence retient une typologie des fautes disciplinaires :

- Faute sérieuse (1)
- Faute grave (2)
- Faute lourde (3)

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Typologie des fautes disciplinaires

❖ Faute sérieuse

❖ Faute grave

La faute grave, qui seule peut justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise

(Cass. soc. 27 septembre 2007 n° 06-43.867)

❖ Faute lourde

La **faute lourde** est une **faute** d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire du salarié à l'encontre de l'entreprise et de l'**employeur**



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 81

1. La faute sérieuse

La faute sérieuse est une **faute intermédiaire** placée entre :

La faute simple, qui justifie une sanction autre que le licenciement,

Les fautes graves ou lourdes, privatives de certains droits.

On trouve beaucoup d'arrêts de la Cour de cassation dans lesquels les juges du droit ont considéré que **la faute était « simplement » sérieuse**.

2. La faute grave

Définition : La faute grave, qui seule peut justifier une mise à pied conservatoire⁴, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. soc. 27 septembre 2007 n° 06-43.867 (n° 1912 FP-PBR), *Millochau c/ Commune de Toreilles* : RJS 12/07 n° 1261, *Bull. civ. V* n° 146).

⁴ Même si aucun texte n'oblige l'employeur à procéder à une mesure conservatoire avant d'ouvrir une procédure de licenciement motivée par une faute grave, Cass. soc. 4 novembre 1992 n° 91-41.189

Attention donc : si pas de dispense de prévis par l'employeur on en déduit que le maintien n'est pas impossible et que partant la faute ne présente pas un caractère grave.

Domaine : de par sa définition, la faute grave est réservée à l'hypothèse du licenciement disciplinaire

Exemple de fautes graves :

- Les propos racistes tenus par un salarié, dans l'exercice de ses fonctions, au personnel de l'entreprise constituant, à eux seuls, une faute grave (Cass. soc. 25 janvier 1995 n° 93-42.610 (n° 456 D), SA Les Livres c/ Batejat).
- Attitude violente du salarié (Cass. soc. 24 janvier 2008 n° 06-42.208 (n° 115 F-D), Giannelli c/ Sté des transports de Cagnes-sur-Mer).
- Les injures à l'égard d'un subordonné de santé fragile sont de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constituent une faute grave (Cass. soc. 19 janvier 2010 n° 08-42.260 (n° 117 F-D), Sté Transports Lahaye c/ Rialland : RJS 3/10 n° 244).
-

3. La faute lourde

Définition : La faute lourde, comme la faute grave, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Mais à la différence de la faute grave, elle vise les agissements commis par le salarié avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise (*attention donc à ce que l'on peut lire sur internet*).

Exemple vol : En présence d'une infraction pénale établie, les juges du fond ne peuvent retenir une faute lourde du salarié qu'à la condition de constater que la volonté de commettre l'infraction s'est doublée d'une intention de nuire à l'employeur. En ce

sens, si le délit de vol comporte un élément intentionnel, celui-ci n'implique pas, par lui-même, l'intention de nuire à l'employeur.

Conséquences : Contrairement au principe selon lequel toute faute engage la responsabilité de son auteur, le droit du travail ne permet à l'employeur d'exercer une action en responsabilité civile contre le salarié qu'en cas de faute lourde de ce dernier.



Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Typologie des fautes disciplinaires

❖ **Faute lourde :** La **faute lourde** est une **faute** d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire du salarié à l'encontre de l'entreprise et de l'**employeur**

Le salarié a rejoint une entreprise concurrente

Dans cette affaire, il s'agissait en l'espèce d'un salarié ayant démissionné de son poste de chargé d'affaires pour rejoindre une entreprise directement concurrente de son employeur précédent. Par la suite, cette entreprise a remporté plusieurs marchés publics grâce à des informations confidentielles transmises par l'ancien salarié. Un comportement jugé inapproprié.

Le Tribunal de commerce saisi a condamné le second employeur au versement de 2,57 millions d'euros de dommages et intérêts pour concurrence déloyale, somme ramenée à 794.833,21 par la Cour d'Appel, étant précisé que la société a entretemps été placée en liquidation judiciaire. Le premier employeur avait parallèlement saisi le Conseil de Prud'hommes directement à l'encontre du salarié pour demander la condamnation du salarié à la même somme.



Ce salarié a été déloyal envers son employeur : la justice française le condamne à lui rembourser 800.000 euros

Par Quentin Périnel
Publié le 14 septembre 2025, mis à jour le 14 septembre 2025



La loyauté envers son employeur est chose essentielle, rappelle la cour d'Appel. [fiches / stock.adobe.com](#)

C'est un cas de licenciement pour faute lourde inédit en France, tant le montant est gigantesque. La cour d'Appel a rendu une décision qui fait sensation. Explications.

Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 82

Inversement, même en cas de condamnation pénale, les conseillers prud'hommes conservent la faculté d'apprécier de la faute commise au regard de l'exécution du contrat de travail.

I

Diffusion et r...

I. Les sanctions disciplinaires

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

Typologie des sanctions disciplinaires

❖ **Avertissement** : « Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif... ».

❖ **Sanctions entraînant une modification du contrat de travail**

- ☐ Rétrogradation
- ☐ Mutation

❖ **Sanctions entraînant un changement des conditions de travail**

- ☐ Horaire
- ☐ Lieu de travail
- ☐ Attributions

❖ **Licenciement**



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 83

A. L'avertissement

Selon l'article L. 1331-1 du Code du travail « Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif... ».

Définition : L'avertissement est une sanction sous forme de rappel à l'ordre écrit, qui n'a pas en principe d'incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, sur sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, et qui est de ce fait soumis à une procédure disciplinaire simplifiée.

Ex : Constitue un avertissement la lettre de l'employeur reprochant au salarié diverses erreurs et le mettant en demeure d'apporter un maximum de soins à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. L'employeur a ainsi sanctionné un comportement fautif du salarié (Cass. soc. 13 octobre 1993 n° 92-40.955 (n° 3116 D), Sté Wescho c/ Cardon : RJS 2/94 n° 152).

B. Les mesures disciplinaires entraînant une modification du contrat de travail

On abordera ultérieurement la question de la modification du contrat de travail. Ayez simplement en tête que conformément au droit des contrats, la modification du contrat suppose l'accord des deux parties ; **la modification répond à une logique bilatérale.**

A l'inverse, le pouvoir disciplinaire de l'employeur ne requiert pas, cela semble logique, l'accord du salarié (vous ne demandez pas à quelqu'un son accord pour lui infliger une sanction). En ce sens **les mesures disciplinaires obéissent à une logique unilatérale.**

Or, il peut arriver qu'un les deux logiques s'entrechoquent lorsqu'une mesure disciplinaire (unilatérale) a pour effet de modifier le contrat de travail (bilatéral). Que faire ? On va le voir en commençant par identifier les situations visées (1) puis en exposant le régime juridique applicable (2).

1. Situations visées

a. La rétrogradation

Une sanction : Le changement d'affectation du salarié, lorsqu'il est décidé pour un motif disciplinaire, constitue une sanction. Parfois, il s'accompagne d'une perte de responsabilité ou d'un déclassement professionnel ; il s'agit alors d'une rétrogradation.

Absence de sanction en cas de caractère conservatoire de la mesure : Ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation provisoire d'un salarié décidé dans l'attente de l'engagement d'une procédure disciplinaire dès lors qu'il a pour seul objet d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers et qu'il n'emporte pas modification durable du contrat de travail (Cass. soc. 8 octobre 2014 n° 13-13.673).

b. La mutation

Une sanction : Ayant relevé que la lettre adressée au salarié, même si elle faisait état d'une mesure conservatoire, reprochait au salarié un comportement qualifié d'inacceptable et d'intolérable et qu'elle lui signifiait qu'en raison de ce comportement sa mutation était décidée, une cour d'appel a pu en déduire que cette mutation constituait une sanction disciplinaire (Cass. soc. 30 mai 2007 n° 06-40.599 (n° 1130 F-D), Sté EDF c/ Lejeune : RJS 8-9/07 n° 1001).

Absence de sanction en cas de caractère conservatoire de la mesure : Ayant constaté que le changement d'affectation décidé par l'employeur était une mesure provisoire, prise dans l'attente d'une décision pénale définitive et de l'avis du conseil de discipline en raison de la gravité des faits reprochés au salarié, une cour d'appel en a exactement déduit qu'il s'agissait d'une mesure conservatoire qui n'interdisait pas la sanction ultérieure (Cass. soc. 20 décembre 2006 n° 04-46.051 (n° 3026 FS-PB), CPAM de la Gironde c/ Lacaze : RJS 3/07 n° 336, Bull. civ. V n° 391).

Obligation de sécurité de l'employeur et mutation : en matière de harcèlement l'employeur doit faire cesser la situation et la mutation à titre conservatoire pourra apparaître comme une réponse appropriée s'il doit diligenter une enquête sur la réalité du harcèlement.

2. Régime juridique

- *A votre avis ? Qui va l'emporter ? Le bilatéral du contrat ou l'unilatéral du disciplinaire ?*

→ Ces mesures touchent des éléments appartenant au socle contractuel

→ La jurisprudence en déduit que la mesure emporte, peu important son caractère disciplinaire, constitue une modification du contrat de travail.

→ Par conséquent, elle suppose l'accord du salarié pour pouvoir être mise en œuvre :

→ En cas de refus du salarié l'employeur peut dans le cadre de son pouvoir disciplinaire prononcer une sanction autre au lieu et place de la sanction refusée (avec **risque d'une sanction plus sévère avec le licenciement** qui ne requiert pas lui l'accord du salarié).

Cass. soc. 16 juin 1998 n° 95-45.033 (n° 3414 PBR), Sté hôtel Le Berry d/Khoul

- *Jurisprudence critiquée par une partie de la doctrine (mais approuvée par une autre)*

- Régime spécial du droit disciplinaire devrait primer sur la logique contractuelle

- Expression de l'unilatéralité, le pouvoir disciplinaire est un acte de puissance pris par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise⁵. Par essence, il n'a donc pas à être soumis à l'acceptation du salarié⁶.

- La validité de l'acte unilatéral qui exprime ce pouvoir échappe à la logique bilatérale⁷, l'acte unilatéral de sanction est pris en application du contrat.

TRANSITION : à côté de ces mesures qui entraînent une modification du contrat du travail, d'autres entraînent un simple changement des conditions de travail.

⁵ « Sanction de l'inexécution d'une obligation, l'acte disciplinaire est un acte unilatéral. D'une part, il puise ses justifications au regard de l'intérêt d'un groupe social considéré, d'autre part, il constitue une sanction de la personne du débiteur », R. ENCINAS DE MUNAGORRI, *op. cit.*, n°161.

⁶ « Serait tout à fait aberrante, en revanche, l'explication visant à réduire la sanction disciplinaire à un acte contractuel, comme si la personne sanctionnée par l'agissement fautif y avait consenti », R. ENCINAS DE MUNAGORRI, *op. cit.*, n°31.

⁷ « dans l'acte unilatéral le consentement du bénéficiaire n'intervient pas au stade de la validité de l'acte, puisque la volonté de son auteur suffit à sa formation, mais seulement au stade de son exécution : l'héritier peut refuser la libéralité, tout comme le salarié peut refuser l'application de la sanction. Il n'en demeure pas moins que le testament, comme la sanction disciplinaire, demeurent valables, en dépit du refus du bénéficiaire ou du salarié », Ch. RADÉ, *op. cit.*, p. 5, n°6 ; à rebours de cette analyse, voir A. MAZEAUD, *op. cit.*, p. 165, pour qui « le pouvoir disciplinaire se heurte à ce bastion intouchable qu'est le contrat ; il doit ployer au même titre que le pouvoir de direction ».

C. Les mesures disciplinaires entraînant un changement des conditions de travail

Là encore, on reviendra plus longuement sur cette notion de « changement des conditions de travail ». Pour l'heure notez simplement qu'il s'agit de la possibilité de l'employeur de faire varier des paramètres de la relations de travail sans recueillir l'accord préalable du salarié. En cela le changement ne doit pas être confondu avec la modification.

Comme précédemment, voyons les situations dans lesquelles les mesures disciplinaires entraînent un changement des conditions de travail (1) puis le régime juridique de ces mesures (2).

- **Paramètres de la relation relevant par nature du pouvoir de direction**

Horaires, lieu de travail dans le secteur géographique, attributions dans la limite du respect des fonctions...

- **Paramètres de la relation relevant du pouvoir de direction en raison d'une clause spécifique**

→ Cas de la clause de mobilité mise en œuvre à des fins disciplinaires

D. La mise à pied

Définition : La mise à pied est une mesure de **suspension temporaire du contrat** de travail imposée par l'employeur au salarié.

→ Elle est qualifiée de sanction si elle vise à punir un comportement fautif (**mise à pied disciplinaire**).

→ En revanche, elle ne revêt pas le caractère de sanction lorsqu'elle est uniquement destinée à donner à l'employeur un délai pour statuer sur le cas du salarié (**mise à pied conservatoire**).

Important : Seul ce caractère permet à l'employeur de prononcer ultérieurement une sanction relativement aux faits reprochés. A défaut, la mise à pied a une nature disciplinaire, ce qui interdit à l'employeur de prononcer une autre sanction pour les mêmes faits, en vertu du principe *non bis in idem*.

Distinction (à défaut de précision par l'employeur ou en cas de contestation sur la nature de la mise à pied) :

La **durée limitée** de la suspension du contrat de travail est l'une des caractéristiques de la mise à pied disciplinaire, permettant, en principe, de la distinguer de la mise à pied conservatoire (encore que la jurisprudence admette des mises à pied conservatoires à durée déterminée)

Les juges admettent le caractère conservatoire de la mise à pied, même si elle n'a **pas été expressément qualifiée comme telle**, lorsqu'ils constatent que sa notification et la convocation du salarié à un entretien préalable sont simultanées.

La mise à pied est associée à la faute grave : Pour qu'un employeur puisse prononcer une mise à pied conservatoire, l'article L. 1132-3 du code du travail exige que les « faits reprochés au salarié » rendent cette mesure « indispensable », ce dont la Cour de cassation a déduit que seule la *faute grave* peut être de nature à la justifier

E. Le licenciement

Mesure ultime :

- soit en raison de la gravité du comportement incriminé
- soit en raison du refus du salarié de la sanction initialement prévue par l'employeur

Des exemples pittoresques dénichés par « Curiosités juridiques » sur leur compte Twitter :



Curiosités Juridiques
@CJuridiques



Constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait de roter et péter plusieurs fois par jour sur son lieu de travail afin de provoquer ses collègues. 🗨️

Cour d'appel de Versailles, 22 mars 2012, n° 10/04404.

9:01 AM · 28 déc. 2019 · [Twitter for iPhone](#)

raies



Curiosités Juridiques @CJuridiques · 15 juin



N'est pas justifié le licenciement du salarié qui apporte un serpent sur son lieu de travail dès lors que celui-ci est resté enfermé dans un bocal.

Cour d'appel de Chambéry, 20 mars 2018, n°17/00343

15

184

1,3 k



00

Curiosités Juridiques a retweeté



Curiosités Juridiques @CJuridiques · 17 juin



Est justifié le licenciement du salarié qui demande à ses collègues si elles aiment « faire caca car il adore ça » et les suit lorsqu'elles vont aux toilettes pour parler boulot à travers la cloison.

Cour d'appel de Paris, 2 décembre 2010, n°09/02096

48

445

2 k



ffu



Curiosités Juridiques @CJuridiques · 19 juin



Est justifié le licenciement du salarié qui met un poisson pourri dans le tiroir d'une collègue et étale de la crotte sur la poignée de voiture d'une autre.

Cass. soc., 21 avril 2010, n°09-40.325

17

147

1 k



Curiosités Juridiques a retweeté



Curiosités Juridiques @CJuridiques · 17 avr.

Est justifié le licenciement de la directrice de crèche « qui présente ses fesses à un petit garçon couché dans une poussette pour lui péter dessus ».

Cour d'appel de Montpellier, 31/05/2017, n°14/01316

263

4,6 k

14,9 k



§2. L'encadrement du pouvoir disciplinaire

A deux égards :

- par la fixation d'une procédure disciplinaire assez stricte (I)
- par le contrôle des sanctions (II)

I. La fixation d'une procédure disciplinaire

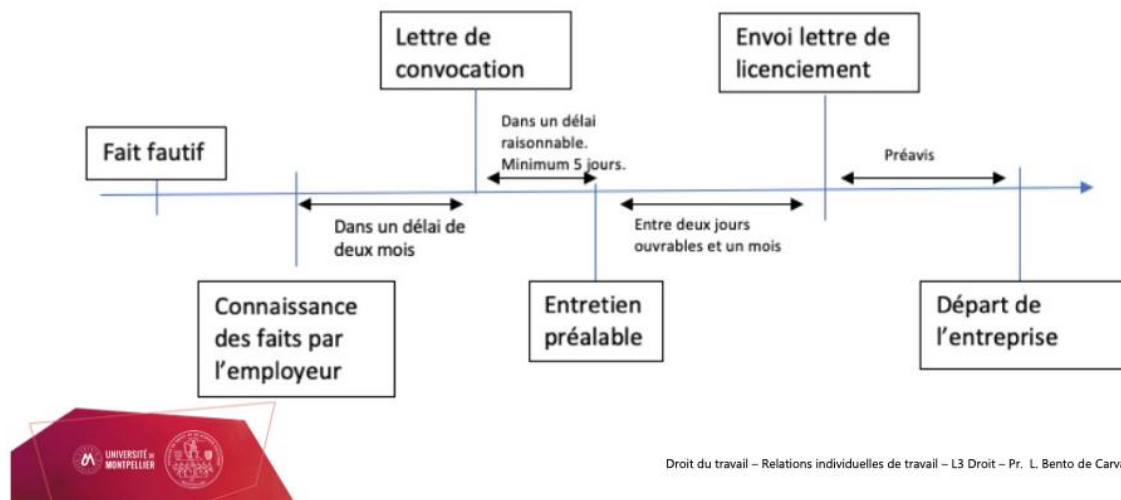
Il convient de distinguer ici la procédure légale (A) des procédures prévues par les CACT (B).

A. La procédure légale

Attention : uniquement matière de licenciement et de rétrogradation ou mutation disciplinaire. L'avertissement n'est pas soumis à une telle procédure légale. Ce qui n'empêche pas l'employeur de la mettre en œuvre s'il le souhaite. Mais ce n'est pas une obligation légale.

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

La procédure disciplinaire (hors faute sérieuse)



1. La convocation à l'entretien préalable

L'article L. 1332-2, alinéa 1er, du code du travail organise une procédure disciplinaire applicable « *sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié* »

Modalité de la convocation : Article L. 1232-2 CT : "L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

Contenu de la convocation : L. 1232-4 al. 3 " La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition".

Selon une jurisprudence constante, **l'employeur n'est tenu de préciser dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que l'objet de la convocation et non**

les griefs allégués contre le salarié (Cass. soc. 14 novembre 2000 n° 99-44.117 ; Cass. Soc. 13 mai 2009 n° 08-40.103). Et récemment Soc. 6 avril 2016, N° 14-23198

Problème : Or, on voit mal comment le salarié peut opposer une défense efficace à des griefs dont il ignore la consistance. Plus encore, tel que le souligne Madame Mireille Poirier, « *se pose finalement le problème de l'égalité des armes : n'ayant pas à indiquer les motifs de la décision projetée, l'employeur pourra éventuellement les faire évoluer ultérieurement* »

Date de l'entretien préalable : Article L.1232-2 CT « *L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation* ».

2. Le déroulé de l'entretien préalable

Exposé des motifs de la mesure : Article L.1232-3 : "Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié".

Assistance du salarié : Article L.1232-4 : "Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition".

B. Les procédures conventionnelles (non abordées en cours faute de temps)

Application soumise au principe de faveur : les conventions collectives peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur (C. trav., art. L. 2251-1).

Illustrations : Ces dispositions peuvent porter, par exemple :

- ✓ l'extension de la procédure de l'entretien préalable aux avertissements
- ✓ la réduction du délai donné à l'employeur pour entamer une poursuite disciplinaire ou pour notifier la sanction
- ✓ la mise en place d'instances de médiation avant le prononcé des sanctions (avec souvent davantage de contradictoire que dans la procédure normale)
- ✓ une échelle de sanctions plus favorable (la faute grave requiert au préalable deux avertissements)

II. Le contrôle des sanctions disciplinaires

Avant de contrôler l'exercice du pouvoir disciplinaire (**B**), encore faut-il s'assurer que celui-ci peut être exercé, autrement dit que le pouvoir disciplinaire existe (**A**).

A. Le contrôle de l'existence du pouvoir disciplinaire

L'existence du pouvoir disciplinaire, autrement dit la capacité de l'employeur à en faire usage, suppose :

- que l'employeur n'ait pas épuisé son pouvoir de sanction (**1**)
- que les fautes visées par l'employeur n'aient pas fait l'objet d'une amnistie (**2**)

1. La prohibition du cumul de sanction

Principe (*non bis in idem*) : une même faute, ou un ensemble de faits fautifs dont l'employeur a connaissance dans le même temps, ne peuvent pas faire l'objet de deux sanctions

Autrement dit L'employeur qui inflige une sanction disciplinaire à un salarié ne peut plus invoquer la même faute pour justifier un licenciement sans que soient établis des faits nouveaux intervenus postérieurement.

D'où l'importance de la qualification de « sanction » s'agissant des mesures antérieures à la mesure disciplinaire litigieuse.

Tempérament : Il n'est pas interdit à l'employeur d'invoquer d'anciens griefs, même déjà sanctionnés, en cas de persistance du comportement fautif du salarié ou si celui-ci commet par la suite une nouvelle faute.

La réitération permet de retenir ici une faute grave justifiant le licenciement.

Exemple : ayant constaté que, malgré une condamnation pénale pour exercice illégal de la profession d'agent immobilier et une mise en garde de son employeur six mois plus tard des conséquences de la poursuite de ce type d'activité, l'intéressé, gardien d'immeuble, avait réitéré les faits reprochés pendant le temps et sur les lieux de son travail salarié, une cour d'appel a pu décider que cette réitération des faits constituait une faute grave (Cass. soc. 30 septembre 2004 n° 02-44.030 (n° 1836 F-PB), Deroo c/ Sté Agence Saint-Jean immobilier : RJS 1/05 n° 37, Bull. civ. V n° 243).

« Amnistie » pour les sanctions antérieures de plus de 3 ans : En vertu de l'article L.1332-5 du Code du travail, « *aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction* »

2. La prescription des faits fautifs

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

La prescription du pouvoir disciplinaire

C. trav. L. 1332-4 : « *aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* ».

- Des « **poursuites disciplinaires** »
- Des « **poursuites pénales** »
- Le **point de départ de la prescription**



Droit du travail – Relations individuelles de travail – L3 Droit – Pr. L. Bento de Carvalho 85

Le délai de deux mois : L'article L. 1332-4 du Code du travail dispose qu' « *aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales* ».

Notion de poursuite disciplinaire ATTENTION : Les prescriptions de l'article L. 1332-4 du Code du travail n'exigent pas que la sanction intervienne dans le délai de deux mois, mais seulement que, dans celui-ci, soient engagées les poursuites disciplinaires

Par « engagement des poursuites », il convient d'entendre, selon l'administration (Circ. 5-83 du 15 mars 1983, n° 2331 : BOMT n° 83/16) :

- le jour qui a été fixé pour l'entretien si la procédure préalable s'applique (Cass. soc. 5 février 1997 n° 604 P, SARL Volerepe France c/ Maes : RJS 3/97 n° 280, Bull. civ. V p. 34 n° 52).

- le jour de la notification de la sanction dans les autres cas, c'est-à-dire le jour de la remise en main propre de la lettre simple contre décharge ou celui de la présentation de la lettre recommandée.

Point de départ de la prescription et connaissance des faits fautifs : le délai de 2 mois s'apprécie du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits fautifs reprochés au salarié. Il faut laisser le temps à l'employeur de diligenter une enquête si la situation l'exige. Ainsi, « *ne justifie pas sa décision la cour d'appel qui annule la sanction disciplinaire prononcée plus de 2 mois après que l'employeur eut interrogé le salarié sur la disparition d'un matériel appartenant à l'entreprise, sans rechercher si l'employeur avait connaissance, le jour où il a questionné le salarié, de ce que ce dernier était à l'origine de ladite disparition* » (Cass. soc. 13 janvier 2009 n° 07-43.282 (n° 50 FS-PBR), Assoc. Sauvegarde 71 c/ Corlay : RJS 3/09 n° 225, Bull. civ. V n° 3).

Poursuite du comportement fautif. L'employeur est fondé à se prévaloir au soutien d'un licenciement pour motif disciplinaire de griefs, même prescrits à la date de l'engagement de la procédure, s'ils procèdent du même comportement fautif que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement (Cass. soc. 23-11-2011 n° 10-21.740 (n° 2418 F-D), Sté Valesi BTP c/ K. : RJS 2/12 n° 147).

B. Le contrôle de l'exercice du pouvoir disciplinaire

Leçon 5 : Les pouvoirs normatifs de l'employeur

L'interdiction des sanctions pécuniaires

L'article L. 1331-2 du code du travail dispose : « *Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite* ».

Cette règle est sanctionnée pénalement par l'article L. 1334-1 : « Toute infraction aux dispositions de l'article L. 1331-2 est punie d'une amende de 3 750 € ». Une telle infraction constitue donc un délit



- **Caractère pécuniaire de la sanction :**

Il s'agit d'une atteinte à la rémunération, laquelle est entendue largement :

- le salaire
- les accessoires du salaire (primes, stock option, avantages en nature – billets de train à tarif préférentiel -)

- **Mise en évidence d'une atteinte à la rémunération dictée par la volonté de sanctionner :**

La question du télescopage entre les techniques contractuelles qui peuvent avoir pour effet de diminuer la rémunération et certaines mesures prise par l'employeur pour sanctionner le salarié en portant atteinte à sa rémunération.

Cas de l'exception pour inexécution en matière de grève perlée (illicite) :

« le juge des référés a décidé à bon droit que la retenue pratiquée sur le salaire des contrôleurs, à qui la SNCF reprochait la mauvaise exécution de leurs obligations, constituait une sanction pécuniaire interdite par l'article L. 122-42 [devenu L. 1331-2] du code du travail » (Soc. 20 févr. 1991, Bull. civ. V, no 83).

Lorsque l'exception d'inexécution est utilisée à l'encontre de salariés auxquels il est reproché une exécution défectueuse, et par conséquent fautive, de leurs obligations, **le droit disciplinaire prend le pas sur la technique du contrat** et permet de condamner les retenues de salaires au titre de la prohibition des sanctions pécuniaires. Quoiqu'initialement contractuelle, la mesure est en effet devenue disciplinaire en raison de la volonté de l'employeur de sanctionner, grâce à elle, un comportement qu'il considère comme fautif

- **Exclusion de la prohibition en cas d'atteinte indirecte à la rémunération :**

Certaines mesures de sanction prises par l'employeur peuvent avoir indirectement pour effet de porter atteinte à la rémunération du salarié, ex :

- rétrogradation disciplinaire

- mise à pied conservatoire

Dans ces hypothèses, la réduction de la rémunération n'est qu'une conséquence de la sanction primaire, elle ne constitue donc pas en elle-même une sanction, ni *a fortiori* une sanction pécuniaire prohibée.

Attention, **la période de mise à pied conservatoire n'a pas à être payée au salarié, lorsque la procédure aboutit au licenciement** pour faute grave, ou au licenciement pour faute lourde.

En revanche, si la sanction est moindre, le salaire correspondant à la durée de la mise à pied conservatoire doit alors être payé au salarié, avec la paie qui suit.

Diffusion et reproduction interdites